

Рецензия

Диссертацию Павловской А.И. на соискание степени Магистра по направлению 030300
– Психология менеджмента

На тему: «Взаимосвязь мотивационных ожиданий, локуса контроля и типа организационной культуры с удовлетворенностью работой сотрудников медиаиндустрии».

Диссертация состоит из введения, трех традиционных глав, выводов, заключения, списка использованных источников и приложений. Во введении автор обосновывает актуальность исследования; формулирует цель, гипотезы и задачи. Всего автор формулирует пять задач. В первой задаче автор планирует оценить уровень удовлетворенности работой сотрудников организации и провести диагностику проблем организации. Во второй – возможность реализации мотивов. В третьей – определить реальный и предпочитаемый тип организационной культуры. В четвертой – речь идет об определении уровня субъективного контроля; в пятой – речь идет об анализе взаимосвязи мотивационных ожиданий, локуса контроля и типа организационной культуры с удовлетворенностью работой. **Объектом исследования** являются сотрудники петербургской радиостанции. **Предметом** исследования выступали «удовлетворенность работой, мотивационные ожидания, уровень субъективного контроля сотрудников компании и тип организационной культуры».

Научная новизна представленной работы заключается в попытке автора провести, по сути, комплексное исследование, в котором с одной стороны изучаются различные личностные особенности персонала, а с другой – оценивается тип организационной культуры компании, где они работают. При этом автор рассматривает **практическую значимость** работы в том, что полученные результаты позволят ему: 1). «Оптимизировать нематериальное стимулирование персонала»; 2). «Сформировать программу индивидуального обучения сотрудников»; 3). Разработать рекомендации по повышению удовлетворенности работой сотрудников.

В первой главе автор анализирует Психологические факторы удовлетворенности работой. Так, вслед за Локке Е. автор определяет категорию удовлетворенности трудом как: «достижение кем-либо трудовых ценностей в трудовой ситуации, имеющее в качестве результата приятное эмоциональное состояние». Далее автор рассматривает различные формы удовлетворенности трудом. Анализирует понятия потребности и мотивации. Автор, продолжая идею А.Н.Лентьева, пишет, что «**мотив**-это

опредмеченная потребность». После подробного анализа понимания разными авторами феномена мотивации автор пишет, что «**мотивация персонала** - это процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения обоих». И далее автор пишет, что «**трудовая мотивация** – это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности». При этом им подчеркивается важность учета мотивационного профиля человека.

В параграфе 1.3. автор анализирует **понятие локус контроля**.

В заключении, подводя итог теоретическому анализу, автор пишет, что «удовлетворенность работой представляет собой совокупность психологических установок по отношению к трудовой деятельности, осуществляемой работником в организации». Несколько противоречивые определения категории удовлетворенности. Глава 2 традиционно посвящена описанию методов и организации исследования.

В главе 3 автор подробно описывает и анализирует полученные результаты.

В целом исследование является актуальным и практическим.

Автором получены интересные и достоверные результаты, которые вполне могут быть использованы менеджментом для повышения эффективности работы с персоналом. Есть только одно замечание. Количество выводов (всего пять), представленных в работе не отвечают на поставленную цель (достигнута цель или нет?), нет ответа на две гипотезы (подтверждены они или нет?) и нет ответов на пять поставленных автором задач.

Сделанные замечания носят формальный характер и не снижают общей ценности представленной диссертации, а ее автор заслуживает искомой степени Магистра по психологии менеджмента.

Рецензент: к.психол.н.



доцент В.М.Снетков